

BAB I

PENDAHUUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan. Karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Falah & Prasetya, 2017:92). Salah satu faktor yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia berkenaan dengan manajemen pengetahuan, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

CV Putra Batanghari bergerak dalam bidang jasa pertambangan, perusahaan ini menjadi salah satu pemasok dalam bidang tambang yakni salah satunya adalah pasir. Dalam sehari CV Putra Batanghari bisa memasok kurang lebih 10 Qubik, dalam memenuhi permintaan konsumennya perusahaan ini menggunakan bantuan alat berat untuk memindahkan pasir ke dalam bak mobil. Hal ini dilakukan agar pasir yang dikirim terjamin kualitasnya.

Ada beberapa fenomena yang peneliti jumpai pada saat observasi awal di CV. Putra Batanghari Jambi. Fakta tersebut salah satunya yakni kedisiplinan para pegawai dalam bekerja, dapat dihitung hanya 10% pegawai yang datang terlambat mereka sangat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja karyawan, sebab dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa besar tanggung jawab karyawan yang dapat diselesaikan, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Menurut (Kawiana, 2018:101) kinerja karyawan menjadi suatu pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset terpenting. Perusahaan tidak akan mampu berkembang atau mencapai target yang telah ditetapkan tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik, apalagi perusahaan dalam bidang jasa. Adapun data jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun
2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2019	59	0,79
2020	60	0,85
2021	62	0,88
2022	63	0,82
2023	65	0,90

Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2019-2023 berfluktuasi terjadi peningkatan pegawai yang cukup signifikan pada tahun 2023 dari tahun 2022 yang sebelumnya 63 pegawai menjadi 65 pegawai.

Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela 2018:117).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat dilihat dampaknya secara langsung melalui kinerja karyawan yang ada. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010:60). Adapun data Sarana dan Prasarana yang menjadi lingkungan kerja fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi yakni, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana Kerja Pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		TK	L	TL	TK	L	TL	TK	L	TL	TK	L	TL	TK	L	TL
1.	Meja Kerja	68	60	8	69	65	4	74	68	6	74	71	3	80	75	5
2.	Kursi	77	71	6	81	75	6	88	82	6	88	82	6	91	85	6
3.	AC	13	12	1	13	12	1	14	13	1	14	13	1	17	15	2
4.	Komputer	12	11	1	16	15	1	16	15	1	17	15	2	17	16	1
5.	Excavator	5	5	-	5	5	-	8	8	-	8	8	-	9	9	-
6.	Mobil Truk	10	10	-	12	12	-	14	14	-	16	16	-	18	18	-
7.	Penerangan Lampu	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
8.	Tempat Istirahat	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
9.	Sirkulasi Udara	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-
10.	Tingkat Kebisingan	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-

Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024

Keterangan :

T = Total Kebutuhan

L = Layak

TL = Tidak Layak

Berdasarkan tabel diatas sarana dan prasarana kerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi belum memadai. Berdasarkan data lingkungan kerja pada CV. Putra Batanghari Jambi tahun 2019-2023 dimana masih ada sarana dan prasarana kerja yang tidak layak dan ada juga yang masih dalam kondisi layak. Dimana semua komponen lingkungan kerja tersebut mempengaruhi

kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi. Berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi ada juga tabel lingkungan kerja non fisik pada CV. Putra Batanghari Jambi yakni, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Non fisik pada CV. PutraBatanghari Jambi

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya di perusahaan	2	5	3	-	-	10
2.	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	3	1	6	-	-	10
3.	Kemampuan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan	2	5	3	-	-	10
4.	Kenyamanan suasana kerja diruang lingkup perusahaan	7	2	1	-	-	10

Sumber: CV. Putra Batanghari Jambi, tahun 2024

Keterangan :

- SB : Sangat Baik
- B : Baik
- CB : Cukup Baik
- TB : Tidak Baik
- STB : Sangat Tidak Baik

Selain lingkungan kerja disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan,

kerjasama, kebanggaan dalam ketaatan kepada kewajiban aturan perusahaan. Adapun daftar kehadiran karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Karyawan Pada CV. Putra Batanghari Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Keadaan			Indisipliner (Kali)			Total Indisipliner (Kali)	Presentase (%)
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Total hadir	A	CP	TM		
2019	59	307	18.113	48	46	50	144	0,79
2020	60	307	18.420	52	52	53	157	0,85
2021	62	307	19.034	56	54	58	168	0,88
2022	63	307	19.341	58	56	46	160	0,82
2023	65	307	19.651	61	59	49	172	0,90

Sumber Data : CV. Putra Batanghari, tahun 2024

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa

Berdasarkan Tabel 1.4 jumlah keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami ketidakstabilan peningkatannya. Rata-rata dalam sebulan melebihi 10 karyawan yang terlambat. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Keterlambatan karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan, karena jam kerja yang dipakai untuk bekerja tidak efektif. Selain masalah keterlambatan karyawan, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu instansi. Adanya peningkatan keterlambatan karyawan selama tahun 2021 membuktikan bahwa karyawan kurang disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan.

Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Alonderiene & Majauskaite, 2017:182). Perusahaan yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi, 2011:217). Adapun nilai dari Budaya Organisasi yang diterapkan pada CV. Putra Batanghari Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.5
Budaya Organisasi Yang Diterapkan pada CV. Putra Batanghari Jambi

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
	Inovasi dan pengambilan risiko						
1.	Melakukan inovasi dan gagasan baru.	3	5	2			10
2.	Diberi kebebasan dalam bertindak.	4	3	1	2		10
	Perhatian pada hal detail						
3.	Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.	1	3	6			10
4.	Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas	3	4	3			10
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	8	1	1			10
	Orientasi pada manfaat						
6.	Arahan yang jelas mengenai pekerjaan	2	3	5			10
7.	Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.	1	1	7	1		10
	Orientasi pada orang						
8.	Insentif bila pekerjaan mencapai target.	8	1	1			10
	Orientasi pada Tim						
9.	Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.	3	5	2			10
	Agresivitas						
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	2	2	6			10
	Stabilitas						
11.	Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	4	3	3			10

Sumber : CV. Putra Batanghari, tahun 2024

Kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi masih tergolong belum optimal. Dimana hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi pada tabel 5, target dan realisasi serta kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir. Adapun perkembangan target dan realisasi serta kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Target dan realisasi pada CV. Putra Batanghari Jambi Tahun 2019-2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Pasir														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T (Qubik)	R (Qubik)	C %												
1.	Menyortir hasil tambang yang akan didistribusikan	1000	651	65,1	1000	725	72,5	1000	843	84,3	1000	798	79,8	1000	882	88,2
2.	Mendistribusikan hasil tambang ke customer	1000	633	63,3	1000	711	71,1	1000	827	82,7	1000	756	75,6	1000	824	82,4

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Koral														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		T (Qubik)	R (Qubik)	C %												
1.	Menyortir hasil tambang yang akan didistribusikan	1000	789	78,9	1000	752	75,2	1000	868	86,8	1000	718	71,8	1000	855	8,55
2.	Mendistribusikan hasil tambang ke customer	1000	767	76,7	1000	734	73,4	1000	844	84,4	1000	731	73,1	1000	824	82,4

Sumber : CV. Putra Batanghari, tahun 2024

Keterangan : T : Target
R : Realisasi
C : Capaian

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa target dan realisasi pada CV. Putra Batanghari Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari Jambi belum optimal. Dimana kinerja menurut Muhammad Zainur (2010: 41) merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut (Shella Prahasti & Wahyono 2018:122) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Hasbiyadi dkk 2020:10) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan. Didalam instansi, Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang ini memiliki 7 WMK (Wilayah Managemen Kebakaran) yang terbagi dalam setiap kecamatan di kabupaten Magelang. Fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari aspek lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, yang mana hal itu harus diperdulikan oleh seorang pimpinan, karena terdapat tanggung jawab moral dapat memberikan lingkungan yang memuaskan pegawai dan percaya bahwa perilaku pegawai yang puas akan membuat kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa fakta yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana kerja karyawan pada CV. Putra Batanghari belum memadai.
2. Masih terdapat karyawan yang indiscipliner.
3. Masih kurangnya sifat energik, pantang menyerah.
4. Kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari tahun 2019-2023 belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar peneliti mendapat wawasan yang lebih luas lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penyusunan penelitian ini diinginkan agar menjadi bahan pertimbangan untuk mengevaluasi permasalahan yang ada didalam instansi berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.